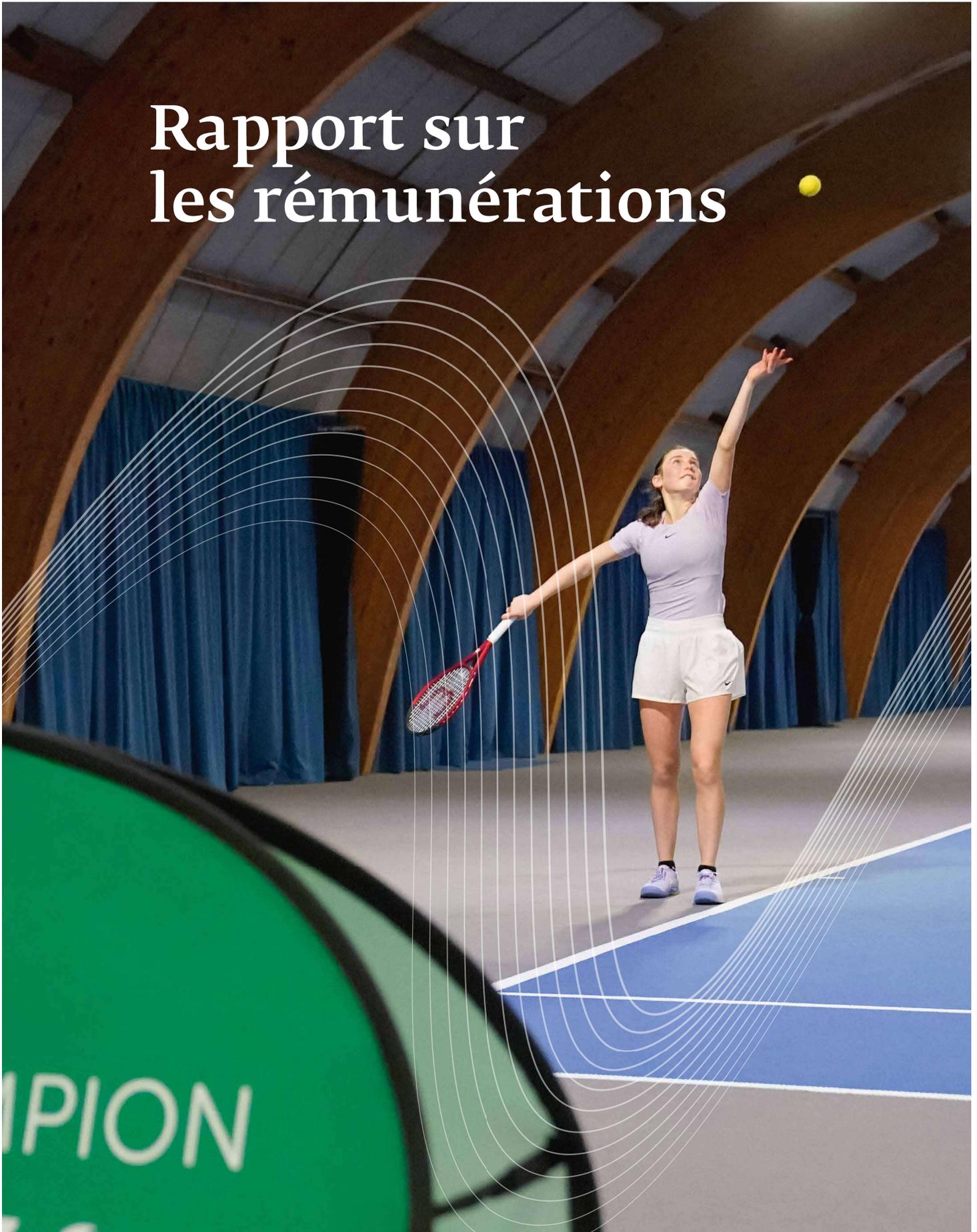


Rapport sur les rémunérations



Rapport sur les rémunérations

Les informations sur les rémunérations qui suivent respectent le principe de la transparence ancré dans les standards de la Directive concernant les informations relatives à la Corporate Governance de SIX Swiss Exchange du 29 juin 2022, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, ainsi que les art. 732 ss CO, et plus particulièrement les art. 734 ss CO pour le rapport sur les rémunérations. Les statuts de Vaudoise Assurances Holding SA ont été modifiés et adaptés à la révision du Code des obligations suisse liée à la réforme de la société anonyme dans le cadre de l'Assemblée générale 2023.

1. Principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la Vaudoise est simple et transparente. Guidée par des objectifs d'entreprise clairs et communiqués à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Groupe, elle est orientée performance, tout en gardant l'individu au centre de ses préoccupations. Le système de rémunération se décline et s'adapte aux différentes fonctions. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs bénéficie d'une part de rémunération variable.

Depuis 2021, la Vaudoise applique les critères de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et utilise l'outil Logib mis à disposition par la Confédération. Elle a fait auditer les résultats par PwC qui a confirmé la compatibilité du modèle de rémunération avec la LEg en matière de salaires.

Gouvernance

Conformément aux art. 25 et suivants des statuts de Vaudoise Assurances Holding SA, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale les enveloppes globales de rémunération des administratrices, des administrateurs et de la Direction. Le Comité de rémunérations assiste le Conseil d'administration dans l'élaboration des propositions à l'Assemblée générale, en vue du vote de celle-ci sur la rémunération des membres du Conseil d'administration, de la Direction ainsi que dans l'exécution des décisions de l'Assemblée générale en la matière. Il conseille également le Conseil d'administration dans l'élaboration et la révision périodique de la politique de rémunération. Chaque collaboratrice et chaque collaborateur est évalué annuellement par son supérieur lors d'un entretien. Il en va de même des membres de la Direction, qui sont évalués par le directeur général. Lui-même est évalué par le président du Conseil d'administration. La Direction veille au respect d'équité entre les différents départements et les agences.

Modèle basé sur des fonctions

Les collaboratrices et collaborateurs internes et externes ont une fonction définie à laquelle est attachée une déclinaison du modèle global de rémunération. Les rémunérations du service externe suivent les standards en vigueur dans la branche: un salaire de base inférieur à celui des collaboratrices et collaborateurs internes, auquel s'ajoutent les commissions réalisées sur les affaires conclues ou renouvelées.

2. Rémunération globale

La rémunération globale comprend le salaire de base, la rémunération variable basée sur l'atteinte d'objectifs, la prévoyance professionnelle obligatoire et surobligatoire ainsi que les prestations additionnelles.

Salaire de base

Le salaire de base est fixé selon la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur.

Rémunération variable

La part variable instaurée pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs est destinée à promouvoir l'esprit d'entreprise et l'engagement personnel des collaboratrices et collaborateurs du Groupe. Elle contribue également à renforcer leur identification à l'entreprise et à sa stratégie. La part variable garantit à chacune et chacun une rémunération personnalisée et respectueuse des performances individuelles. Ce dispositif est prévu dans le règlement de la rémunération variable des collaboratrices et collaborateurs du service interne (voir point 4 «Service interne» ci-après). Il s'applique par analogie à la Direction.

Aucune rémunération variable n'est versée si le niveau d'atteinte de chacun des objectifs est inférieur à 50%.

3. Objectifs quantitatifs et qualitatifs

Le Conseil d'administration fixe chaque année des objectifs quantitatifs annuels pour le Groupe: la quotité d'un indicateur interne, le Vaudoise Operating Profit (VOP), et les objectifs reflétant la marche des affaires de la Compagnie. Ces derniers représentent le 50% des objectifs pour les membres de la Direction. Ils servent de base pour décliner les objectifs des cadres et des collaboratrices et collaborateurs du service interne. Le VOP fait également partie des objectifs d'une partie des cadres du service externe.

VOP

Le VOP est un indicateur interne destiné à mesurer la valeur économique de l'entreprise. Son modèle a évolué en 2019 afin de mieux refléter la situation économique du Groupe. Au résultat consolidé retraité, dont l'atteinte de l'objectif varie de 0 à 150%, s'ajoute une composante relative à la réserve de réévaluation qui peut varier de -50% à +50%. Le VOP peut donc atteindre 200% si la réserve de réévaluation est favorable. Cette composante introduit une plus grande volatilité, qui correspond à la réalité économique sur les marchés. Le VOP est examiné annuellement par le réviseur externe. Il constitue l'objectif commun d'une grande partie des collaboratrices et collaborateurs du Groupe à hauteur de 20%.

Le VOP a été atteint à 200% en 2024.

Objectifs quantitatifs du Groupe

En 2024, les objectifs quantitatifs portaient sur la croissance des primes émises par Vaudoise Générale et Vaudoise Vie, le ratio de frais de Vaudoise Générale, le ratio de sinistres net de Vaudoise Générale et le rendement ajusté des placements de Vaudoise Générale et de Vaudoise Vie.

Objectifs personnels

Chaque collaboratrice, chaque collaborateur et chaque membre de la Direction reçoit un ou plusieurs objectifs personnels qui peuvent être quantitatifs et/ou qualitatifs.

4. Rémunération des collaboratrices et collaborateurs

Service interne

La part variable constitue un montant de la rémunération découlant pour 20% de l'atteinte de l'indicateur interne VOP, puis pour 80% de l'atteinte d'objectifs collectifs quantitatifs liés aux unités organisationnelles de rattachement et d'objectifs personnels quantitatifs et/ou qualitatifs liés à la fonction.

La rémunération cible est composée du salaire de base annualisé et de la part variable attribuée en cas d'atteinte des objectifs à 100%. Cette rémunération cible est comparée à différents benchmarks externes et internes.

Le montant de la rémunération variable représente un pourcentage du salaire de base annualisé. Le pourcentage dépend de la catégorie de fonction de la collaboratrice ou du collaborateur.

Le degré d'atteinte globale des objectifs varie entre 50 et 160%. Le calcul s'effectue sur la base de l'atteinte de chaque objectif pondéré.

Les objectifs sont fixés par le supérieur hiérarchique en fonction des particularités du métier de chaque unité et validés par le chef de département. Pour chaque objectif, les seuils de 50%, 100% et 150% doivent être définis. Les objectifs sont consignés dans le formulaire d'évaluation EVA (Évaluation Vaudoise Annuelle), signé par la collaboratrice ou le collaborateur, son supérieur hiérarchique ainsi que par le supérieur du supérieur.

Les collaboratrices et collaborateurs du service interne bénéficient d'un dispositif de rémunération variable additionnel, construit sur le principe d'une participation au résultat du Groupe Vaudoise. Basé sur l'indicateur VOP, tel que présenté ci-dessus, il vise à récompenser la performance collective. Les montants versés sont indépendants de la position hiérarchique ou du salaire de base des collaboratrices et collaborateurs concernés. La participation au résultat est calculée au prorata du taux d'atteinte VOP entre 100% et 200% sur la base d'un montant de CHF 600.– pour un VOP à 100%. Les montants oscillent donc entre CHF 600.– et CHF 1'200.–. Il se monte à CHF 1'200.– pour l'année 2024.

Service externe

La rémunération du service externe suit une logique qui diffère de celle du service interne dans la mesure où le salaire de base constitue une part modeste de la rémunération globale. La part la plus importante de la rémunération est constituée de commissions. Outre les commissions d'acquisition pour chaque affaire, une prime de performance rémunère l'atteinte d'objectifs de vente fixés par le département Vente et Marketing. Le VOP fait également partie des objectifs d'une partie des cadres du service externe.

5. Rémunération de la Direction

a. Principes de rémunération

La rémunération globale de la Direction est approuvée par l'Assemblée générale sur proposition du Conseil d'administration et sur préavis du Comité de rémunérations et du directeur général. Conformément à l'art. 27 des statuts de Vaudoise Assurances Holding SA, la rémunération des membres de la Direction est composée d'une part contractuelle fixe et d'une part variable définie, chaque année, en fonction de l'atteinte des objectifs mentionnés sous le point 3. La rémunération variable annuelle combine ainsi des objectifs économiques quantitatifs collectifs et des objectifs personnels de nature quantitative et qualitative.

Le salaire de base est fixé à la libre appréciation du Conseil d'administration.

Afin d'associer plus étroitement le management supérieur à la performance à moyen terme de l'entreprise et d'offrir un package de rémunération conforme aux pratiques de la branche, le Conseil d'administration a validé un dispositif de rémunération différée, baptisé Long Term Incentive (LTI), entré en vigueur en 2013.

Ce dispositif a été instauré prioritairement pour la Direction. Il peut également être appliqué, au besoin, à d'autres cadres supérieurs. Pour les membres de la Direction, le Conseil d'administration, sur proposition du directeur général, définit le LTI en termes de montant cible en francs suisses pour une atteinte des objectifs à 100%. Lesdits objectifs traduisent la performance à trois ans. Dans une logique de collégialité, les critères d'appréciation de la performance et la méthode de calcul du LTI sont identiques pour tous les cadres supérieurs bénéficiaires du plan. La performance est appréciée au regard de trois critères: la performance économique, basée sur le VOP, l'efficacité du fonctionnement de l'entreprise au travers du ratio combiné net et le dynamisme des affaires, évalué au travers de la croissance en rapport au marché des affaires. Depuis 2023, des critères liés à la durabilité et d'autres objectifs stratégiques 2025 ont été ajoutés.

Le montant du LTI cible est divisé en deux parties: la première, représentant le 80% du montant cible demeure valorisée en francs; la seconde, représentant les 20% restants, est transformée en droits futurs suivant l'évolution de l'action de Vaudoise Assurances Holding SA pendant trois ans. Le montant de la rémunération est comptabilisé chaque année au prorata dans le compte de résultat.

La rémunération variable de la Direction répond à la pondération des critères de performance suivants:

Les critères de performance de la rémunération variable annuelle tiennent compte de 50% d'objectifs personnels quantitatifs (30%) et qualitatifs (20%) ainsi que de 50% d'objectifs quantitatifs collectifs, lesquels sont le VOP (20%), le développement des affaires (10%), le ratio de sinistres (7,5%), le ratio de frais (7,5%) et le rendement des placements (5%). Les critères de performance sur trois ans du LTI sont répartis de la manière suivante: le VOP (35%), la croissance de primes (20%), le ratio combiné (25%), la durabilité (10%), la notoriété (5%) et la satisfaction client (5%). En 2024, la part de rémunération variable liée à la performance a représenté en moyenne 39,7% de la rémunération des membres de la Direction.

L'art. 20 des statuts fixe les durées de résiliation des contrats qui prévoient des rémunérations. Pour les contrats de durée indéterminée, le délai de congé est de six mois alors que les contrats de durée déterminée ne peuvent pas être conclus pour une période supérieure à un an.

L'art. 28 des statuts prévoit que les prêts et les crédits octroyés par la société à un membre de la Direction, les engagements dont la société pourrait se porter caution ainsi que toute autre forme de sûreté octroyée par la société en lien avec des engagements d'un membre de la Direction ne peuvent excéder le montant de CHF 1,5 million.

Les prestations de prévoyance octroyées aux membres de la Direction en dehors de la prévoyance professionnelle ne peuvent excéder, par année, le montant de la rémunération annuelle fixe perçue par le membre concerné pendant l'année civile précédant celle de l'octroi de la prestation.

b. Rémunérations et prêts accordés à la Direction

L'art. 25 des statuts prévoit que l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA approuve annuellement les propositions du Conseil d'administration relatives au montant maximal de la rémunération fixe et variable, le cas échéant, revenant globalement aux membres de la Direction pour l'exercice comptable suivant, additionné du montant nécessaire au paiement de la rémunération fixe des membres de la Direction pendant le délai de congé convenu avec eux, pour le cas où la prochaine Assemblée générale ne renouvellerait pas l'enveloppe suffisante à la reconduction des contrats de travail.

En 2023, l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA a approuvé une enveloppe de rémunération globale maximale pour les membres de la Direction de CHF 9'300'000.– pour l'année 2024. Le montant effectivement octroyé se monte à CHF 8'801'868.–.

Montant global des rémunérations accordées en 2024 aux membres de la Direction

	2024	2023
Rémunérations		
Fixe	3'840'087	4'087'153
Variable STI	2'081'514	1'762'115
Variable LTI*	1'358'062	1'051'952
Contributions patronales aux charges sociales	1'522'205	1'475'020
Total	8'801'868	8'376'240

* Le LTI mentionné correspond, dans les LTI triennaux (N-2/N; N-1/N+1 et N/N+2), aux parts octroyées au titre de l'année N, ici à 2024. Le LTI versé durant l'exercice écoulé comprend 80% du plan attribué trois ans auparavant et 20% du plan attribué trois ou cinq ans plus tôt. (Changement de règlement au 1^{er} janvier 2023: attribution de la part de 20% au bout de trois ans).

Le montant du STI versé en 2024 aux membres de la Direction au titre de l'exercice précédent se monte à CHF 2'133'285.- (y compris CHF 363'533.- de charges sociales) et diffère de CHF +48'490.- du montant provisionné à charge de l'exercice précédent.

Le montant du LTI versé en 2024 aux membres de la Direction au titre des exercices précédents se monte à CHF 1'118'285.- (y compris CHF 56'790.- de charges sociales) et diffère de CHF -30'388.- du montant estimé et provisionné à charge des exercices précédents. Ce LTI comprend 80% du plan attribué trois ans auparavant et 20% du plan attribué cinq ans auparavant.

Rémunération la plus élevée: Jean-Daniel Laffely, directeur général: CHF 1'440'776.- y compris contributions patronales aux charges sociales CHF 244'064.- (en 2023: CHF 1'300'911.- y compris CHF 227'336.-). La partie variable représente en 2024 CHF 636'607.- (en 2023: CHF 545'457.-)

Le montant du STI versé en 2024 à Jean-Daniel Laffely au titre de l'exercice précédent se monte à CHF 381'222.- (y compris CHF 66'823.- de charges sociales) et diffère de CHF +14'854.- du montant provisionné à charge de l'exercice précédent.

Le montant du LTI versé en 2024 à Jean-Daniel Laffely au titre des exercices précédents se monte à CHF 256'718.- (y compris CHF 13'037.- de charges sociales) et diffère de CHF -12'135.- du montant estimé et provisionné à charge des exercices précédents.

Le montant total des prêts accordés par des sociétés du Groupe à des membres de la Direction s'élève à CHF 2'377'178.35 (CHF 2'310'270.85 en 2023). Aucun prêt n'a été accordé à d'anciens membres ou à des proches qui ne soit pas conforme à la pratique du marché.

Le montant des crédits hypothécaires accordés par des sociétés du Groupe à Jean-Daniel Laffely, directeur général, se monte à CHF 560'000.- depuis 2015.

Montant global des rémunérations accordées en 2024 aux anciens membres de la Direction

En 2024, aucune rémunération n'a été accordée à d'anciens membres de la Direction.

Droits de participations et options de tels droits détenus par les membres de la Direction et leurs proches

	Fonction	31.12.2024		31.12.2023	
		Nombre	Valeur (en CHF)	Nombre	Valeur (en CHF)
Jean-Daniel Laffely	Directeur général, CEO	400	197'200	200	88'000
Frédéric Traimond	Directeur général adjoint, dépt. Actuariat & Réassurance, CRO	-	-	-	-
Karim Abdelatif	Directeur, dépt. Ressources humaines (jusqu'au 25 janvier 2024)	*	*	-	-
Christoph Borgmann	Directeur, dépt. Finances, CFO	250	123'250	250	110'000
Nathalie Follonier-Kehrli	Directrice, Secrétariat général, resp. Legal, Compliance et Communication institutionnelle	3	1'479	3	1'320
Stanislas Bressange	Directeur, dépt. Transformation digitale et Systèmes d'information, CTO	-	-	-	-
Grégoire Fracheboud	Directeur, dépt. Vente et Marketing	-	-	-	-
Reto Kuhn	Directeur, dépt. Asset Management, CIO	100	49'300	100	44'000
Jacques Marmier	Directeur, dépt. Assurances de personnes	3	1'479	3	1'320
Kristel Rouiller	Directrice, dépt. Ressources humaines (dès le 1 ^{er} novembre 2024)	-	-	**	**
Patrick Streit	Directeur, dépt. P&C	-	-	-	-
Total		756	372'708	556	244'640

* Cette personne n'étant plus membre du Comité de direction au 31 décembre 2024, cette information n'est plus requise.

** Cette personne n'était pas encore membre du Comité de direction au 31 décembre 2023, cette information n'est pas requise.

Fonctions exercées par les membres de la Direction auprès d'autres entreprises en 2023 et en 2024

L'art. 19 des statuts fixent le nombre de fonctions externes, qui peuvent être exercées par les membres de la Direction. Sauf indication contraire, les mandats indiqués sont valables pour 2023 et 2024.

Sont citées ci-dessous les fonctions exercées par les membres de la Direction auprès d'autres entreprises, soit des sociétés n'appartenant pas à 100% au Groupe Vaudoise. La participation à des groupements d'intérêt figure dans le chapitre Gouvernance en pages 69 à 81. Il est précisé que les membres de la Direction reversent intégralement à la Vaudoise les honoraires perçus dans le cadre de mandats auprès d'entreprises tierces ou groupements d'intérêt. Les membres de la Direction ne figurant pas dans la liste ci-dessous n'exercent aucun mandat auprès d'autres entreprises.

Jean-Daniel Laffely	Christoph Borgmann	Nathalie Follonier-Kehrli	Reto Kuhn
Vice-président du Conseil d'administration, Europ Assistance (Suisse) Holding SA, Nyon	Membre du Conseil d'administration, Procimmo Group SA, Zoug	Vice-présidente du Conseil d'administration (2023) puis administratrice liquidatrice (2024), Epona, Société coopérative mutuelle générale des animaux (en liquidation depuis 2024), Lausanne	Membre du Conseil d'administration, Credit Exchange AG, Zurich
Membre du Conseil d'administration, Mapfre Re, Madrid	Membre du Conseil d'administration, Procimmo SA, Renens		
	Membre du Conseil d'administration, Orion Assurance de Protection Juridique SA, Bâle		

6. Honoraires du Conseil d'administration

a. Principes

Le Conseil d'administration a adopté un système de rémunération prévoyant des indemnités annuelles fixes, définies par fonction: président, vice-président et membre. Celles-ci sont complétées par des indemnités pour la participation aux différents comités: président de comité et membre d'un comité, sauf pour le président du Conseil, qui est un invité permanent aux quatre comités du Conseil. Les membres du Conseil reçoivent, en outre, des frais de représentation conformes au marché. Conformément à l'art. 25 des statuts, le montant global des indemnités du Conseil est proposé annuellement à l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA.

b. Rémunération et prêts accordés au Conseil d'administration

L'art. 28 des statuts prévoit que les prestations de prévoyance octroyées aux membres du Conseil en dehors de la prévoyance professionnelle ne pourront excéder le montant de la rémunération annuelle fixe perçue par le membre concerné pendant l'année civile précédant celle de l'octroi de la prestation.

En 2024, l'Assemblée générale de Vaudoise Assurances Holding SA a approuvé une enveloppe de rémunération globale maximale pour le Conseil d'administration de CHF 1'900'000.– pour la période allant de l'Assemblée générale 2024 à l'Assemblée générale 2025. Le montant effectivement octroyé se monte à CHF 1'676'643.– (y compris les honoraires des membres externes du Comité d'investissement).

Honoraires et prêts au Conseil d'administration

	2024			2023		
	Indemnités fixes	Contributions AVS	Total	Indemnités fixes	Contributions AVS	Total
Indemnités versées du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 aux membres non exécutifs du Conseil d'administration et du Comité d'investissement						
Philippe Hebeisen, président	376'242	85'712*	461'954	376'242	85'712*	461'954
Jean-Philippe Rochat, vice-président	174'243	9'334	183'577	158'716	8'381	167'097
Martin Albers, membre	192'483	12'590	205'073	192'483	12'590	205'073
Nathalie Bourquenoud, membre	132'729	28'592*	161'321	87'484	5'867	93'351
Javier Fernandez-Cid, membre	121'128	6'188	127'316	127'256	6'188	133'444
Eftychia Fischer, membre	139'652	9'731	149'383	139'652	9'731	149'383
Peter Kofmel, membre	163'393	8'476	171'869	174'400	9'072	183'472
Cédric Moret, membre	150'218	10'303	160'521	150'218	10'303	160'521
Total	1'450'088	170'926	1'621'014	1'490'059	152'329	1'642'388
* Montant englobant une contribution à un plan retraite.						
Membres externes du Comité d'investissement du Conseil						
Eric Breval, membre externe	26'727	1'741	28'468	26'727	1'741	28'468
René Sieber, membre externe	25'465	469	25'934	25'465	469	25'934
Total	52'192	2'210	54'402	52'192	2'210	54'402

Aucune autre indemnité que celles mentionnées ci-dessus n'a été versée aux membres du Conseil d'administration et du Comité d'investissement, à d'anciens membres ou à des proches. Aucun prêt n'a été accordé à des membres de ces conseils. Enfin, aucun prêt n'a été alloué à d'anciens membres ou à des proches qui ne soit pas conforme à la pratique du marché.

Droits de participations et options de tels droits détenus par les membres du Conseil d'administration et leurs proches

	Fonction	31.12.2024		31.12.2023	
		Nombre	Valeur (en CHF)	Nombre	Valeur (en CHF)
Philippe Hebeisen	Président	315	150'365	310	136'400
Jean-Philippe Rochat	Vice-président	100	49'300	100	44'000
Martin Albers	Membre	100	49'300	100	44'000
Nathalie Bourquenoud	Membre	-	-	-	-
Javier Fernandez-Cid	Membre	100	49'300	100	44'000
Eftychia Fischer	Membre	100	49'300	100	44'000
Peter Kofmel	Membre	200	98'600	200	88'000
Cédric Moret	Membre	50	24'650	-	-
Total		955	470'815	910	400'400

Fonctions exercées par les membres du Conseil et les membres externes du Comité d'investissement du Conseil auprès d'autres entreprises en 2023 et 2024

L'art. 19 des statuts fixe le nombre de fonctions externes qui peuvent être exercées par les membres du Conseil d'administration. Sauf indication contraire, les mandats indiqués sont valables pour 2023 et 2024.

Martin Albers

Président du Conseil d'administration, MS Amlin AG, Zurich

Nathalie Bourquenoud

Fondatrice et directrice, Oxadi AG, Fribourg
Fondatrice et directrice, Bourquenoud Consulting, Fribourg

Administratrice, Chocolats Camille Bloch SA, Courtelary

Activités exercées uniquement en 2023:

Administratrice, SenioResidenz AG, Zurich

Javier Fernandez-Cid

Administrateur, Mapfre Asistencia, Madrid

Administrateur, Mapfre Reaseguro, Madrid

Eftychia Fischer

Présidente du Conseil d'administration, Banque Cantonale Vaudoise (BCV), Lausanne

Jean-Philippe Rochat

Avocat « Of Counsel », Étude Kellerhals Carrard Lausanne/Sion SA, Lausanne, dès 2025

Administrateur, Vetropack Holding SA, Saint-Prex

Administrateur et président du Comité d'audit, Casino Barrière Montreux, Montreux

Administrateur, Säuberlin & Pfeiffer SA, Châtel-Saint-Denis

Administrateur, La Foncière – Investissements Fonciers SA, Lausanne

Membre du Conseil d'administration, Fédération internationale de ski et de snowboard, Oberhofen am Thunersee

Administrateur, Cofigo SA, Morges

Président du Conseil d'administration, Caroz SA, Bursinel

Président du Conseil d'administration, Veillon Immobilière SA, Bussigny

Administrateur, Ferragamo (Suisse) SA, Mendrisio

Administrateur, Miauton Holding SA, La Chaux-de-Fonds

Administrateur et membre du Comité de nomination et rémunération, Hochdorf Holding AG, Hochdorf

Administrateur et membre du Comité d'audit, VW Volleyball World SA, Lausanne

Activités antérieures: Avocat associé, Étude Kellerhals Carrard Lausanne/Sion SA, Lausanne, jusqu'en 2024

Peter Kofmel	Cédric Moret	Eric Breal	René Sieber
Président du Conseil, Commercium Immobilien AG, Cham	Chief Executive Officer, ELCA Group SA, Lausanne	<i>(membre externe du Comité d'investissement)</i>	<i>(membre externe du Comité d'investissement)</i>
Président du Conseil, Hotel Seaside AG, Spiez	Vice-président du Conseil d'administration, ELCA Group SA, Lausanne	Directeur général, compenswiss (Fonds de compensation AVS/AI/APG), Genève	Membre externe du Comité de placement du Conseil d'administration, Établissement Cantonal d'Assurance (ECA), Lausanne
Président du Conseil, GVFI Europe B.V., Rotterdam	Membre du Conseil d'administration de plusieurs filiales du Groupe ELCA	Expert externe du Comité de placement, Caisse de pension d'IBM Switzerland, Zurich	Membre du Conseil d'administration et membre du comité ESG, GAMA Asset Management SA, Genève
Président du Conseil, GVFI SA, Bâle	Président du Conseil d'administration, F69 Immo SA, Morges	Membre du Comité d'innovation, AVADIS Fondation de placement, Zurich, jusqu'en 2024	Président du Conseil d'administration, BSR Black Swan Resilience SA, Chêne-Bourg
	Membre du Conseil d'administration, Fédération des coopératives Migros, Zurich		Professeur, AZEK Centre de formation des professionnels de l'investissement, Bülach
			Membre de l'Advisory Board, Center of Competence for Sustainable Finance (CCSF), Université de Zurich, Zurich
			Membre du Conseil d'administration, SAF & Co Financial Services SA, Genève
			Membre du Conseil d'administration, Bondpartners SA, Lausanne

7. Prévoyance professionnelle et autres avantages

La Vaudoise offre des conditions très favorables à ses collaboratrices et collaborateurs en matière de prévoyance professionnelle: elle prend à sa charge le 65% des primes-épargne LPP, dont le plan prévoit une part surobligatoire pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs; les rentes d'invalidité versées par la caisse de pension portent sur 60% du salaire assuré jusqu'à l'âge de la retraite; le taux de couverture de la caisse de pension était de 111,1% en 2022 et de 117,5% en 2023; en matière d'assurances Accidents et Maladie, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs sont couverts en division privée pour les accidents professionnels et non professionnels et l'assurance Maladie perte de gain assure le 90% du salaire durant deux ans. Depuis le 1^{er} janvier 2016, la Caisse de pension a introduit un système de cotisations excédentaires sur l'épargne pour les assurées et assurés. En 2024, cette épargne a été intégrée dans un seul plan de prévoyance, dont les cotisations de la personne assurée sont au choix de cette dernière avec des variantes de cotisation selon le plan choisi.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le contrat de réassurance complète (longévité, invalidité et décès) qui liait la Caisse de pension à Swiss Life n'est plus en vigueur. Depuis cette date, la Caisse est devenue autonome dans la gestion et l'appréciation de ses risques, particulièrement ceux concernant les risques financiers et de longévité. En 2023, elle a décidé d'appliquer dès le 1^{er} janvier 2024, une prévoyance professionnelle simplifiée et améliorée en faveur de ses assurées et assurés.



Ernst & Young SA
Avenue de Malley 10
Case postale 611
CH-1001 Lausanne

Téléphone : +41 58 286 51 11
www.ey.com/fr_ch

À l'Assemblée générale de
VAUDOISE ASSURANCES HOLDING SA, Lausanne

Lausanne, le 20 mars 2025

Rapport de l'organe de révision sur l'audit du rapport de rémunération



Opinion d'audit

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération de VAUDOISE ASSURANCES HOLDING SA (la société) pour l'exercice clos le 31 décembre 2024. Notre audit s'est limité aux indications selon les art. 734a-734f CO dans les chapitres 5b. et 6b. du rapport de rémunération.

Selon notre appréciation, les indications selon les art. 734a-734f CO dans le rapport de rémunération (pages 166 à 174) sont conformes à la loi suisse et aux statuts.



Fondement de l'opinion d'audit

Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes suisses d'audit des états financiers (NA-CH). Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces dispositions et de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération » de notre rapport. Nous sommes indépendants de la société, conformément aux dispositions légales suisses et aux exigences de la profession, et avons satisfait aux autres obligations éthiques professionnelles qui nous incombent dans le respect de ces exigences.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.



Autres informations

La responsabilité des autres informations incombe au conseil d'administration. Les autres informations comprennent les informations présentées dans le rapport de gestion, à l'exception des paragraphes 5b. et 6b. dans le rapport de rémunération, des comptes consolidés, des comptes annuels et de nos rapports correspondants.

Notre opinion d'audit sur le rapport de rémunération ne s'étend pas aux autres informations et nous n'exprimons aucune forme d'assurance que ce soit sur ces informations.

Dans le cadre de notre audit, notre responsabilité consiste à lire les autres informations et, ce faisant, à apprécier si elles présentent des incohérences significatives par rapport aux informations financières auditées dans le rapport de rémunération ou aux connaissances que nous avons acquises au cours de notre audit ou si elles semblent par ailleurs comporter des anomalies significatives.

Si, sur la base des travaux que nous avons effectués, nous arrivons à la conclusion que les autres informations présentent une anomalie significative, nous sommes tenus de le déclarer. Nous n'avons aucune remarque à formuler à cet égard.



Responsabilités du conseil d'administration relatives au rapport de rémunération

Le conseil d'administration est responsable de l'établissement d'un rapport de rémunération conformément aux dispositions légales et aux statuts. Il est en outre responsable des contrôles internes qu'il juge nécessaires pour permettre l'établissement d'un rapport de rémunération ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.



Responsabilités de l'organe de révision relatives à l'audit du rapport de rémunération

Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les indications selon les art. 734a-734f CO contenues dans le rapport de rémunération ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, et de délivrer un rapport contenant notre opinion d'audit. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, mais ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH permettra de toujours détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, prises individuellement ou collectivement, elles puissent influencer les décisions économiques que les utilisateurs du rapport de rémunération prennent en se fondant sur celui-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément à la loi suisse et aux NA-CH, nous exerçons notre jugement professionnel tout au long de l'audit et faisons preuve d'esprit critique. En outre :

- ▶ nous identifions et évaluons les risques que le rapport de rémunération comporte des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant de fraudes est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, des omissions volontaires, de fausses déclarations ou le contournement de contrôles internes.
- ▶ nous acquérons une compréhension du système de contrôle interne pertinent pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, mais non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du système de contrôle interne de la société.
- ▶ nous évaluons le caractère approprié des méthodes comptables appliquées et le caractère raisonnable des estimations comptables, ainsi que des informations y afférentes.

Nous communiquons au conseil d'administration ou à sa commission compétente, notamment l'étendue des travaux d'audit et le calendrier de réalisation prévus ainsi que nos constatations d'audit importantes, y compris toute déficience majeure dans le système de contrôle interne relevée au cours de notre audit.



Nous remettons au conseil d'administration ou à sa commission compétente une déclaration, dans laquelle nous attestons avoir respecté les règles d'éthique pertinentes relatives à l'indépendance, et leur communiquons toutes les relations et les autres éléments qui peuvent raisonnablement être considérés comme susceptibles d'avoir une incidence sur notre indépendance ainsi que, le cas échéant, les mesures visant à éliminer les menaces ou les mesures de protection prises.

Ernst & Young SA

 Blaise Wägli
(Qualified Signature)

Expert-réviseur agréé
(Réviseur responsable)

 Andreas Blumer
(Qualified Signature)

Expert-réviseur agréé